

Zeitschrift: Tracés : bulletin technique de la Suisse romande
Herausgeber: Société suisse des ingénieurs et des architectes
Band: 143 (2017)
Heft: 22: Restaurer - Réanimer

Rubrik: Pages SIA

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 30.06.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

PILIER 3A: OPTIMISER LA RÉCOLTE

Toutes les fleurs de l'avenir sont dans les semences d'aujourd'hui: ce proverbe chinois s'applique aussi bien au règne végétal qu'au pilier 3a... En posant les bonnes bases dès aujourd'hui, vous vous assurez un solide rendement pour profiter pleinement de votre retraite.

Le pilier 3a détermine largement la qualité de vie à la retraite – ou, pour filer la métaphore, le nombre de fruits qui seront récoltés à l'automne. Les détenteurs d'un troisième pilier seraient donc bien avisés de vérifier régulièrement son rendement. Pourtant, il est toujours étonnant de constater que la plupart des épargnants misent sur un compte à intérêts. De fait, l'effet des intérêts composés est aujourd'hui rendu négligeable par une rémunération quasi nulle: en septembre, elle était de 0,35 % chez Crédit Suisse, de 0,25 % à la Banque cantonale de Zurich et de 0,2 % chez UBS. Et pour le moment, aucune amélioration n'est à prévoir.

Miser sur de l'engrais de qualité

Au regard des chiffres précédemment mentionnés, il semble évident qu'il ne sert pas à grand-chose de changer de prestataire. Pour s'assurer une bonne «récolte», l'investissement dans des titres est la seule voie possible. C'est pourquoi, au cours des années passées, de nombreuses banques ont lancé un fonds 3a – avec une part élevée en actions pour certaines. Ces solutions présentent de plus fortes fluctuations de valeur, mais permettent, sur le long terme, de dégager nettement plus de rendement que les comptes 3a classiques.

Ainsi, si vous avez, au cours des 20 dernières années, versé régulièrement le montant maximal sur un compte 3a, vous disposez aujourd'hui d'un avoir de 164 800 francs. Si, en revanche, vous avez opté pour un fonds, et que la moitié de votre argent est investi dans des actions, vous disposez aujourd'hui d'un patrimoine de 202 300 francs, soit 37 500 francs de plus pour vos vieux jours.

Garder un œil sur ses plantations

Mais attention: même avec un fonds 3a cela vaut la peine de dresser régulièrement

des bilans intermédiaires. Ces véhicules de placement sont souvent gérés activement, ce qui implique des frais annuels pouvant se monter à 1,3 %, auxquels viennent s'ajouter des frais de transaction, de dépôt et les commissions d'émission, qui réduisent le rendement.

Une solution 3a à gestion passive, investissant dans des fonds indiciels tels que les ETF (Exchange Traded Funds), constitue une bien meilleure alternative pour les épargnants. Avec des frais forfaitaires de 0,68 %, le pilier 3a proposé par VZ compte parmi les solutions les plus avantageuses, y compris pour les épargnants de plus de 50 ans. Car, contrairement à la plupart des autres prestataires, VZ leur permet de transférer leurs avoirs ETF dans leur dépôts-titres personnels une fois l'âge de la retraite atteint. Ainsi, ils ne se voient pas obligés de vendre tous leurs titres si les cours boursiers sont défavorables à ce moment. Vous souhaitez économiser grâce à ce pilier 3a et bénéficier du rabais de 15 % sur les frais de gestion réservé aux membres de la SIA? Les experts en prévoyance de VZ sont là pour vous conseiller: siainsurance@vzis.ch.

Informations utiles pour les détenteurs d'un pilier 3a

- Les employés peuvent verser jusqu'à 6768 francs par an. Les travailleurs indépendants non affiliés à une caisse de pension peuvent verser 20 % de leur salaire annuel, 33 840 francs au maximum.
- Alimenter votre 3^e pilier chaque année, même si c'est moins que le montant maximal autorisé, car les versements rétroactifs ne sont pas autorisés.
- Votre versement devant parvenir à la fondation de prévoyance le 31.12 au plus tard, il vous faudra donner l'ordre de virement à votre banque dès la mi-décembre.
- Si vous avez déjà économisé 40 000 à 50 000 francs, répartissez vos avoirs sur plusieurs solutions 3a. Cela vous permet d'échelonner vos retraits et d'atténuer ainsi la progressivité de l'impôt.
- Misez sur les titres et surveillez les frais: à long terme, c'est plus profitable.
- En règle générale, vous pouvez facilement passer d'un compte 3a à une solution 3a avec des titres.
- Si vous prolongez votre activité professionnelle, vous pouvez continuer d'alimenter votre pilier 3a, jusqu'à l'âge de 70 ans pour les hommes, 69 ans pour les femmes.

Andreas Akermann, responsable clientèle privée,
MAS en bank management

CONTRAT DE TRAVAIL INDIVIDUEL SIA: LA DIFFÉRENCE MINIME, MAIS DÉCISIVE, ENTRE HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET HEURES EXCÉDANT LA DURÉE LÉGALE MAXIMALE DU TRAVAIL

Pour l'établissement d'un contrat de travail individuel, la question des heures supplémentaires, respectivement celle des heures excédant la durée légale maximale du travail, font souvent débat. Voici donc un rappel des différences et des principes à observer dans ce contexte.

Le chiffre 11 du contrat de travail individuel SIA révisé formule des propositions pour la compensation des heures supplémentaires, ainsi que des heures excédant la durée légale maximale du travail. Or, des lecteurs attentifs se souviendront de ma contribution dans *TRACÉS* (n° 9, 11, 13-14/2014) où j'expliquais que, moyennant un accord écrit, tant la compensation d'heures supplémentaires par des congés que leur rétribution assortie de la majoration légale de 25 % peuvent être exclues. Le contrat de travail individuel SIA ne prévoit toutefois pas de disposition de ce type. Rappelons cependant que ce dernier a été conçu comme un canevas pour l'établissement de contrats de travail et que des dispositions autres que celles qui y sont proposées sont en partie envisageables. Comme le précise en effet l'introduction aux «Explications» publiées à ce sujet, le formulaire de contrat SIA 1031 n'est qu'un simple modèle, soit une sorte de «chablon» destiné à rationaliser et à simplifier la conclusion d'un contrat.

Le point crucial: heures supplémentaires versus heures excédant la durée légale maximale du travail

Les heures supplémentaires, tout comme les heures excédant la durée légale maximale du travail, peuvent être classées comme du «temps de travail additionnel». Elles ont en commun de devoir être fournies en urgence. De plus, ces «heures additionnelles» doivent pouvoir être raisonnablement exigées de l'employé. Serait par exemple irrecevable, respectivement inadmissible, une demande de l'employeur pour la fourniture quotidienne, pendant quatre à six semaines, de

deux heures excédant la durée légale maximale du travail. Il en va de même si un empêchement temporel de l'employé est connu de longue date (fréquentation régulière d'un cours du soir, p. ex.). Et selon l'art. 36 al. 2 de la loi sur le travail (LTr), les travailleurs ayant des responsabilités familiales ne peuvent être astreints à des durées de travail supplémentaires qu'avec leur consentement.

Les heures supplémentaires sont des heures additionnelles par rapport à la durée du travail convenue par contrat ou déterminée dans un contrat-type de travail ou une convention collective (art. 321c al. 1 CO). La LTr, par contre, s'applique aux heures supplémentaires représentant un dépassement de la durée maximale du travail. A noter que les heures excédant la durée légale maximale du travail sont donc aussi des heures supplémentaires, puisqu'elles dépassent nécessairement la durée de travail contractuellement fixée. L'importance de la distinction entre heures supplémentaires et heures excédant la durée légale maximale du travail réside dans la question de leur compensation, respectivement de leur indemnisation : tant que les heures supplémentaires ne représentent pas aussi des heures excédant la durée légale maximale du travail, les prescriptions légales applicables à leur compensation, respectivement leur indemnisation, peuvent être modifiées par les parties au contrat en défaveur de l'employé. Mais, dès lors qu'elles entrent dans la catégorie des heures excédant la durée légale maximale du travail, les dispositions y relatives de la LTr sont de nature impérative.

Quelle durée de travail s'applique à qui ?

Selon l'art. 9 LTr, la durée maximale de la semaine de travail est de 45 heures pour les travailleurs occupés dans les entreprises industrielles ainsi que pour le personnel de bureau, le personnel technique et les autres employés, y compris le personnel de vente des grandes entreprises du commerce de détail. Pour les travailleurs hors industrie (professions artisanales/manuelles), elle est de 50 heures. Pour les architectes, la durée maximale de la semaine de travail fixée par la loi s'élève donc à 45 heures. Ainsi, lorsqu'une employée architecte, contractuellement engagée à raison de 42 heures par semaine, travaille (par nécessité) durant 47 heures au cours d'une semaine, elle fournit trois heures supplémentaires et deux heures additionnelles.

Compensation ou indemnisation d'heures supplémentaires

Selon le code des obligations (art. 321c al. 2 CO), l'employeur peut, avec l'accord du travail-

leur, compenser les heures de travail supplémentaires par un congé d'une durée égale – au cours d'une période appropriée. Si les heures supplémentaires ne sont pas compensées par un congé et qu'il n'en a pas été disposé autrement dans un accord écrit, un contrat-type de travail ou une convention collective, l'employeur doit rétribuer les heures supplémentaires, en versant le salaire normal majoré d'un quart au moins (art. 321c al. 3 CO). Ces prescriptions constituent des normes dites dispositives, en ce sens qu'elles s'appliquent en l'absence d'autres dispositions contractuelles écrites. Par accord écrit, les parties au contrat peuvent ainsi, soit exclure toute rétribution complémentaire pour des heures supplémentaires, ou seulement la majoration de 25 %. S'il a été convenu – par écrit – que les heures supplémentaires sont comprises dans le salaire, cela veut dire que leur compensation par un congé est exclue. A plus forte raison, cela permet aussi de passer outre l'obligation d'obtenir le consentement de l'employé pour la compensation des heures supplémentaires dans le contrat de travail écrit. Le contrat de travail individuel de la SIA (modèle de contrat) ne propose quant à lui que le choix entre la compensation des heures supplémentaires par un congé sans le consentement de l'employé et leur indemnisation sans majoration. Mais cela ne s'applique encore qu'au cas où les heures supplémentaires sont urgentement requises et admissibles pour l'employé. Dans certains contrats de travail, on trouve aussi parfois une clause selon laquelle des heures supplémentaires ne peuvent être fournies que sur demande expresse. Or, selon la jurisprudence du Tribunal fédéral, des heures supplémentaires non exigées mais tacitement acceptées par l'employé doivent être assimilées à celles expressément requises. En conséquence, elles doivent donc être compensées ou indemnisées, pour autant que la compensation, respectivement l'indemnisation des heures supplémentaires n'aient pas été exclues.

Compensation ou indemnisation d'heures excédant la durée légale maximale du travail

Contrairement aux dispositions sur les heures supplémentaires relevant du CO, l'indemnisation, respectivement la compensation des heures excédant la durée légale maximale du travail sont impératives, car régies par la loi sur le travail. Cette loi prescrit que l'employeur doit verser à l'employé une majoration de salaire d'au moins 25 %. Pour les catégories de travailleurs dont la durée maximale du travail est de 45 heures, cela ne s'applique toutefois qu'au travail supplémentaire excédant 60 heures au cours de

l'année civile (art. 13 al. 1 LTr). En d'autres termes, les 60 premières heures additionnelles sont en l'occurrence assimilées à des heures supplémentaires. S'il a donc été convenu par écrit dans le contrat de travail que les heures supplémentaires ne seraient pas indemnisées, non seulement la majoration, mais aussi le salaire de base ne seront pas dus pour ces 60 heures de travail supplémentaire. Si, au contraire, l'indemnisation légale des heures supplémentaires n'a pas été exclue du contrat, le travailleur a droit au salaire de base majoré de 25 % également pour les 60 premières heures additionnelles. Dès la 61^e heure, en revanche, chaque heure excédant la durée légale maximale du travail doit impérativement être compensée par un congé de même durée ou indemnisée selon le salaire de base majoré de 25 % (et ce, même s'il en avait été convenu autrement dans le contrat de travail).

A suivre

Devant les tribunaux, les litiges portant sur les heures supplémentaires/les heures excédant la durée légale maximale du travail sont fréquents. Dans de telles procédures, le contrôle du temps de travail que la loi impose à l'employeur joue souvent un rôle crucial. Nous reviendrons donc sur cette problématique et sur ses implications dans un prochain article.

Paul Hollenstein, RA lic. iur.; hollenstein@h3j.ch

PÉNURIE DE RELÈVE DANS LE GÉNIE CIVIL : MYTHE OU RÉALITÉ ?

Jamais les professionnels solidement formés n'ont été aussi recherchés en Suisse. Le secteur de la construction épingle le fait que les besoins en personnel qualifié ne puissent être couverts par des travailleurs nationaux. Quelle est la cause de cette pénurie et que peuvent faire les ingénieurs et les associations professionnelles ? Une étude récente nous livre quelques clés.

Réalisée par Swiss Engineering (UTS) et economiesuisse, l'étude récente *La situation du personnel qualifié chez les ingénieurs* enquête sur la pénurie actuelle et tente de trouver des solutions. Les auteurs constatent que, si des mesures politiques sont nécessaires, des mesures émanant du patronat et

du salariat sont tout aussi cruciales afin de permettre une meilleure « correspondance de profil », autrement dit une meilleure adéquation du profil du poste avec les compétences de candidats qualifiés.

Sur le plan des compétences « soft skills », il règne en effet un écart entre les attentes des employeurs et les capacités des candidats. Les employeurs attendent expérience et réussite professionnelle, un bon réseau de relations, mais aussi des compétences sociales. Selon l'étude d'UTS, ils sont également 80 % à estimer que la formation continue est cruciale dans le contexte actuel. Si les notes finales figurent en bas de la liste des critères essentiels pour la carrière professionnelle, des qualités relevant de la compétence sociale comme l'esprit d'équipe, la confiance en soi, le dynamisme peuvent faire la différence. Les entrepreneurs seront appelés à miser davantage sur leurs collaborateurs s'ils veulent contribuer à enrayer la pénurie de professionnels. Bien entendu, la pression actuelle sur les prix complique les choses, mais à long terme, une politique du personnel garantissant la promotion et l'évolution des collaborateurs est un élément indispensable au succès. La formation spécialisée du personnel et sa faible rotation réduisent les coûts salariaux et augmentent la productivité.

Avec le concours de son groupe professionnel Génie civil (BGI), la SIA souhaite mettre en place un programme de mentorat qui permettrait à des ingénieurs chevronnés et à de jeunes diplômés de se rencontrer pour échanger. Ceci permettrait ainsi de réduire le fameux fossé des soft skills. Des échanges de ce type contribuent aussi à la valorisation des jeunes collaborateurs, le manque de considération étant un motif de démission fréquent.

Le candidat parfait n'existe pas

Comme nous l'avons précédemment mentionné, le manque de compatibilité des profils est l'une des principales causes de la pénurie de professionnels. Dans le même temps, on constate que de nombreux employeurs ne sont pas disposés à former un candidat ne correspondant pas exactement au profil recherché. L'étude sur le personnel qualifié révèle que, dans les entreprises qui recrutent sans mal des candidats au profil adéquat, le salaire n'a pas été décisif dans le choix de ces derniers. Ils auront davantage tenu compte de critères tels que les contenus de travail, l'ambiance, les perspectives d'évolution et l'estime témoignée aux collaborateurs.

Aujourd'hui, il appartient aux ingénieurs de prendre en main leur plan de carrière et de se positionner en conséquence sur le marché du travail. Des plates-formes comme *engineers.ch* permettent par exemple aux employeurs et aux demandeurs d'emploi de se présenter à un public spécifique tout en se tenant informés des possibilités de carrière et de formation continue ainsi que des événements proposés. Il est de plus en plus important pour les entreprises d'être perçues comme des employeurs attractifs. Dans l'environnement créatif du génie civil, il s'agit donc de mettre en avant des projets intéressants, via un site ou des plates-formes tierces. Employeurs et salariés peuvent ainsi rapidement se rendre compte s'ils sont faits pour travailler ensemble, et, le cas échéant, s'épargner un mauvais choix.

Qu'en est-il de la future génération ? Nombreux sont les jeunes à vouloir bâtir un monde meilleur, plus durable. Pour cela, nous avons besoin d'ingénieurs, mais aussi de personnes capables de susciter l'intérêt pour les cursus menant à ces professions. Le « profil professionnel de l'ingénieur », sur lequel travaille actuellement le BGI, devrait être une bonne base pour lancer une campagne de promotion en faveur du métier d'ingénieur auprès des parents et des élèves, ce dès l'école obligatoire. De nombreux enfants perdent très tôt tout intérêt et toute motivation pour les mathématiques et les sciences. D'après l'étude d'UTS, la formation continue fait aujourd'hui partie du profil professionnel de l'ingénieur. Pourquoi n'en serait-il pas de même de la transmission des savoirs ? Certaines écoles recherchent d'ailleurs des ingénieurs ayant choisi d'enseigner à temps partiel pour partager leur motivation et leurs connaissances.

Des carrières professionnelles peu valorisées

Le manque de professionnels en Suisse est un problème structurel : l'écart entre l'offre et la demande se creuse de plus en plus. Si l'on se base sur une croissance économique annuelle de 2 % et une immigration nette de 40 000 personnes, la Suisse manquera d'ingénieurs à l'avenir – entre 20 000 et 50 000 selon l'étude d'UTS. Pourquoi de nombreux ingénieurs se détournent-ils de la profession et pourquoi ne poursuivent-ils pas leur parcours en tant qu'experts ? Les raisons évoquées par l'étude sont des perspectives d'évolution réduites et la stagnation des contenus de travail. A cela s'ajoute le fait que très peu d'entreprises rétribuent la formation continue d'experts. La seule possibilité de promotion se résume souvent

à une fonction de dirigeant, les carrières de spécialistes n'étant que rarement encouragées et reconnues. Il faudrait développer une culture où les carrières de spécialistes et de cadres sont mises sur un pied d'égalité, d'un point de vue financier également.

En résumé, nous avons besoin d'un profil professionnel moderne qui incite les jeunes à devenir ingénieurs, d'un programme de mentorat qui encourage, valorise et promeut les jeunes ingénieurs, et de plates-formes d'échanges où employeurs et salariés peuvent se présenter et se rencontrer. Le groupe professionnel SIA Génie civil reste mobilisé !

Jeannine Keller-Nielsen, B.S. Civil/Environmental Engineering, est chargée du groupe professionnel Génie civil (BGI) de la SIA
jeannine.keller@sia.ch

COTISATION DE MEMBRE SIA

En 2018, les factures de cotisation annuelle seront une nouvelle fois adressées par voie électronique aux membres de la SIA. Depuis début 2017, l'ensemble des factures pour les cotisations et autres prestations supplémentaires ne sont plus envoyées par la poste, mais par e-mail au format PDF. La SIA a en effet numérisé sa comptabilité afin d'optimiser ses processus administratifs et comptables.

SIA



Comment calculer le prix de revient horaire moyen d'un bureau d'architectes ou d'ingénieurs ?

21 novembre 2017, Lausanne, 13h30 – 17h00
Informations et inscription : www.sia.ch/form/KO11-17

La gestion du licenciement

22 novembre 2017, Lausanne, 17h00 – 19h00
Informations et inscription : www.sia.ch/form/lic03-17

Journée d'information sur les marchés publics

23 novembre 2017, Lausanne, 9h00 – 17h30
Informations et inscription : www.sia.ch/form/WB20-17

Evaluer des projets selon le développement durable

23 et 24 novembre 2017, 2 jours, Bienne, 9h00 – 18h00 / -17h00
Informations et inscription : www.sia.ch/form/sanu-17SMEB